

Kodeks etyki laboratoriów sądowych

Wstęp

Jednym z filarów nowoczesnego systemu zarządzania organizacją (nie tylko gospodarczą) jest działanie zgodnie z zasadami etyki. Istnieje wiele przykładów na to, że odpowiedzialne i uczciwe postępowanie umacnia jej prestiż oraz pozycję rynkową, a jednocześnie przyczynia się do jej rozwoju. W takich organizacjach personel nie tylko ma wysokie kompetencje, ale przede wszystkim postępuje zgodnie ze standardami zawodowymi i powszechnie obowiązującymi normami moralnymi. Fundamentem ich działania jest kodeks etyki określający standardy i najlepsze praktyki popierane oraz stosowane w danym miejscu pracy.

Organizacja, w której wprowadzono zasady etyczne, ma opracowany jasny i przejrzysty katalog norm postępowania, które są powszechnie przestrzegane przez wszystkich pracowników bez względu na zajmowane stanowisko i staż pracy. Promowanie zasad etycznych wiąże się również ze zdecydowanym reagowaniem na postępowanie nieetyczne [1].

Zasady etyczne opracowane w postaci kodeksu zawierają katalog wartości i standardów zachowań określających sposób postępowania pracowników. Kodeks pełni przede wszystkim funkcję doradczą i kontrolną, ponieważ formułuje i upowszechnia normy postępowania. Celem kodeksu jest opisanie akceptowalnych reguł zachowania, które nie zawsze są jasno wyartykułowane lub wręcz znane.

Kodeks etyczny jest zbiorem pewnych ogólnych zasad, które mogą być doprecyzowywane w postaci spisanych procedur, w których wymienione są np. zadania pracowników, ich odpowiedzialność, kompetencje, prawa i obowiązki. Kodeks może występować w postaci przewodnika, regulaminu lub instrukcji. W swoich zapisach taki dokument nawiązuje do kodeksu etycznego, pomagając we właściwym rozumieniu norm w nim zawartych i wyborze zachowań etycznych (np. w odniesieniu do konfliktu interesów).

Wdrożenie kodeksu etycznego łączy się często ze stosowaniem przez daną organizację nowoczesnych metod zarządzania, np. Total Quality Management lub innych podobnych systemów pro jakościowych [2].

Celem pracy jest przedstawienie kluczowych zasad etyki, które mają związek z działalnością biegłych sądowych. Zdaniem autorów istnieje bowiem pilna potrzeba

opracowania kodeksu etyki z uwagi na specyfikę wykonywanych badań, odpowiedzialność moralną ciążącą na ekspertach oraz brak jasnych standardów dotyczących naboru i pracy biegłych. Tym bardziej że jednym z postulatów projektu unijnego „Wsparcie polskiego systemu sprawiedliwości. Biegły sądowy. Analiza porównawcza systemów prawnych: polskiego, brytyjskiego, hiszpańskiego, francuskiego i austriackiego” było opracowanie kodeksu etyki biegłych [3].

Należy również zauważyć, że zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Sprawiedliwości środowisko biegłych sądowych nie stanowi samorządu zawodowego zorganizowanego na zasadzie jednolitego przedstawicielstwa, a nadzór nad ich pracą sprawowany jest jedynie w zakresie określonym przepisami rozporządzenia ministra sprawiedliwości z 24 stycznia 2005 r. w sprawie biegłych sądowych (Dz.U. Nr 15, poz. 133) [4].

Etyka zawodowa

Etyka to zbiór norm dotyczących zasad postępowania, charakterystycznych dla danej społeczności, które określają, jak się zachowywać, by żyć moralnie dobrze. Przestrzeń ludzkiego działania wypełniają decyzje, a każda z nich wiąże się z koniecznością wyboru spośród różnych możliwości. Nie można uniknąć podjęcia decyzji, gdyż nawet jej niepodjęcie jest decyzją, za którą ponosimy odpowiedzialność [5]. Ważne jest to, by nasze wybory nie kolidowały z zasadami moralnymi.

Etyka zawodowa jest zbiorem zasad wyznaczających powinność moralną, obowiązującą w ramach poszczególnych profesji. Może być formułowana w postaci norm zinstytucjonalizowanych, takich jak kodeksy, przysięgi, ślubowania, lub norm formułowanych jako indywidualne propozycje, luźne bądź uporządkowane w zespół postulatów. Etyka zawodowa wskazuje powinności moralne w zakresie danego zawodu, a moralność traktuje w kategoriach oceny zgodności działania poszczególnych przedstawicieli wybranej profesji w odniesieniu do wytycznych etyki zawodowej. Wytyczne te dotyczą postępowania w sytuacjach dotyczących specyfiki zawodu, ale zawsze odnoszą się do ogólnych norm moralnych. Bogactwo

życia powoduje, że nie sposób ująć wszystkich możliwych sytuacji w katalogu norm etycznych; o ogólnym morale zawsze stanowi postępowanie jednostki.

Uporządkowany zespół norm etyki zawodowej określa się mianem kodeksu deontologicznego¹ danego zawodu. Kodeks taki jest tworzony na podstawie specyfiki danego zawodu w odniesieniu do ogólnych norm etycznych i dotyczy przede wszystkim zawodów zaufania publicznego, takich jak np. lekarz czy policjant, w wypadku których można mówić o ratowaniu wartości prymarnych, np. życia i zdrowia, czy nauczyciel, który ma wpływ na rozwój i kształtowanie człowieka. Od personelu medycznego społeczeństwo oczekuje wysokich kwalifikacji zawodowych, ciągłego doskonalenia się, a także wysokich standardów etycznych, wynikających z wewnętrznej odpowiedzialności i kształtowanych w miejscu pracy. W wypadku policjanta na postrzeganie jego zawodu jako zawodu zaufania publicznego wpływa fakt, że jego zakres obowiązków obejmuje ochronę jednostki, gdy realnie zagrożone są jej dobra – wolność, zdrowie, życie, godność.

„Kodeks etyczny to dokument kodyfikujący wartości wspólne członków organizacji, określający zachowania, jakie uważa się za właściwe, wskazujący to, co nie jest właściwe, oraz określający sankcje, jakie mogą być orzekane w przypadku niestosowania się do kodeksu” [6]. Z definicji tej wynikają konkretne wymogi dotyczące kodeksów. Przede wszystkim normowanie, czyli swego rodzaju określanie ideałów postępowania. Wytyczne zawarte w kodeksach wynikają z norm ogólnych, wśród których godność osoby (zarówno własnej, jak i drugiego człowieka) jest jedną z podstawowych. Uzasadnieniem tych regulacji jest dobro społeczne, a nie troska o interes własny czy korporacji. Zawarte w kodeksie etycznym zasady powinny dotyczyć spraw najistotniejszych, specyficznych dla danego zawodu, i być sformułowane w odniesieniu do norm ogólnych, nigdy w sprzeczności z nimi.

Jak już wspomniano, powstanie kodeksów etycznych jest szczególnie ważne w zawodach zaliczanych do zawodów zaufania publicznego, w wypadku których takie wartości, jak poszanowanie zdrowia i życia ludzkiego, uważane są za podstawowe. W związku z tym jedną z pierwszych zasad, kluczowych i charakterystycznych dla tych profesji, jest zaufanie będące podstawą właściwego rozumienia obowiązków i odpowiedniego ich wykonywania. Respektowanie zasady zaufania wpływa na budowanie pozytywnych relacji między ludźmi i rzetelność w wykonywaniu pracy, zakłada dobrą wolę, a zarazem obliguje do takich zachowań, które nie prowadzą do utraty tego zaufania. Jedną z gwarancji przestrzegania wspomnianej zasady jest ustawowy obowiązek zachowania tajemnicy służbowej.

Inną ważną zasadą jest zasada autorytetu. Wynika ona z zasady zaufania, a dotyczy spójności pomiędzy deklarowanymi zasadami a ich praktykowaniem. W zawodach zaufania publicznego bardzo ważne jest to, by osoby

je wykonujące cieszyły się autorytetem w społeczeństwie. Usprawnia to współpracę pomiędzy podmiotami relacji, a w konsekwencji wzmacnia efektywność działań poszczególnych grup zawodowych. Autorytet (łac. *auctoritas* – powaga, znaczenie, wpływ władza; od *auctor* – sprawca, twórca, dawca) to przymiot osoby bądź organizacji oraz pochodnych od nich decyzji, norm, symboli, dzięki którym wzrasta ich moc sprawcza.

„Kompetencyjnie słusznym jest jednak rozgraniczać – ograniczony, bo niepowiązany z władzą i dyspozycją przymusem – autorytet *epistemiczny* (inaczej: autorytet znawcy, specjalisty), oparty na zaufaniu do kompetencji poznawczej podmiotu autorytarnego, od właściwego autorytetu *deontycznego* (inaczej: autorytetu szefa), przysługującego osobie lub instytucji, wobec której posłuszeństwo warunkuje możliwość uzyskania pożądanego celu” [7]. W odniesieniu do zawodów takich jak lekarz czy policjant ważne wydają się oba typy autorytetu, i autorytet *epistemiczny*, oparty na zaufaniu i nadziei otrzymania pomocy, i *deontyczny*, gwarantujący osiągnięcie celu społecznego, jakim w przypadku państwa będą porządek, bezpieczeństwo i ład obywatelski.

Kolejną zasadą jest zasada rzetelności i odpowiedzialności. Obowiązuje ona nie tylko w każdym zawodzie, ale też w życiu, jednak w wypadku zawodów zaliczanych do zawodów zaufania publicznego jej ranga znacznie wzrasta. Rzetelność to inaczej sumienność w wykonywaniu obowiązków; odpowiedzialność z kolei oznacza, że brak rzetelności może być brzemieniem w skutki. W skrajnych przypadkach brak rzetelności może wiązać się z utratą przez człowieka życia lub zdrowia, a konsekwencje takiego działania mogą okazać się dramatyczne dla obu stron. W przypadku osoby odpowiedzialnej za błąd czy zaniedbanie w pracy tego kalibru odpowiedzialność nie sprowadza się do odpowiedzialności karnej, ale wiąże się też z wyrzutami sumienia, od których nie ma ucieczki.

We współczesnym świecie relatywizujących się norm i wartości coraz trudniej rozstrzygnąć dylematy moralne, ponieważ głos sumienia zastępowany jest często głosem większości, która decyduje o moralności bądź niemoralności postępowania. To pozór, bo w gruncie rzeczy człowiek jako podmiot działania moralnego odpowiada przed sobą samym za zgodność tego, co robi, z zasadami, które poznał i w akcie wolnego wyboru przyjął za słuszne. Rolą kodeksów etycznych jest właśnie wzmacnianie i potwierdzanie tych norm moralnych istniejących obiektywnie i odnoszących się do niekwestionowanych wartości, spośród których najważniejszą jest ludzkie życie. W specyfikę zawodu policjanta wpisane jest ryzyko utraty życia zarówno przez niego samego, jak i przez inne osoby. Zadaniem kodeksu etycznego jest wskazanie takich postaw i sposobów działania, które mimo zagrożenia tej wartości, jaką jest życie ludzkie, powodują, że policjant wykonuje zawód mieszczący się kategorii zawodów zaufania publicznego.

Etyka zawodowa a system zarządzania

Laboratorium mające certyfikat akredytacji (spełniające wymagania normy PN EN/IEC 17025: 2005) zapewnia, że każdy członek personelu placówki obsługujący określone wyposażenie, przeprowadzający badania, oceniający wyniki i podpisujący sprawozdania z badań ma odpowiednie kompetencje. Aby potwierdzić te kompetencje, konieczne jest przede wszystkim udowodnienie zdolności do ich stosowania w praktyce [8].

Istnieje wymóg, aby laboratorium określiło kwalifikacje niezbędne na danym stanowisku i konsekwentnie prowadziło rekrutację z uwzględnieniem tych parametrów. Wszyscy pracownicy laboratorium powinni być zatrudnieni na zasadzie umowy o pracę, a ich wynagrodzenie nie powinno zależeć od liczby uzyskiwanych wyników badań.

Na marginesie wyżej wymienionych wymagań należy zwrócić uwagę na kwestię wartościowania stanowisk pracy. Najwyższe kierownictwo powinno doprowadzić do uszeregowania stanowisk pracy według najważniejszych celów laboratorium. Pochodną tych działań byłoby określenie przejrzystej hierarchii stanowisk i ustalenie płacy zgodnie z wartością stanowiska. Do zadań nie mniej ważnych należą budowanie jak najlepszych relacji między pracownikami, stałe podnoszenie kompetencji pracowników w zakresie wykształcenia, szkolenia, umiejętności i doświadczenia oraz zapewnienie im odpowiedniej infrastruktury i środowiska pracy.

Ze względu na wspomnianą normę bardzo istotny jest wymóg wypracowania przez laboratorium określonej polityki szkoleń mającej na celu zwiększanie wiedzy, umiejętności i kompetencji personelu. Wszyscy zatrudnieni na poszczególnych stanowiskach pracownicy laboratorium powinni być systematycznie szkoleni według rocznych programów szkoleń, które należy opracowywać na podstawie oceny potrzeb bieżących i przewidywanych zadań placówki [9].

Kolejnym zagadnieniem z tego obszaru jest zaplanowanie systemu rekrutacji, który pozwoli w sposób obiektywny wyłonić kandydata na określone stanowisko. Pracownicy rozpoczynający pracę, obejmujący nowe stanowiska lub przyjmujący nowe obowiązki powinni być szkoleni według odrębnego programu szkoleń dla nowo zatrudnionych i być nadzorowani przez wyznaczoną do tego osobę. Dodatkowym wymaganiem, które norma nakłada na laboratorium, jest przestrzeganie następujących zasad:

- a. kierownictwo i personel laboratorium są wolni od jakichkolwiek nacisków i wpływów: komercyjnych, finansowych (zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych), które mogłyby niekorzystnie oddziaływać na jakość pracy i wyniki badań;
- b. laboratorium postępuje w sposób zapewniający ochronę poufnych informacji i praw własności klienta; każdy pracownik podpisuje zobowiązanie do zachowania poufności informacji uzyskanych w trakcie wykonywania zadań służbowych;

- c. laboratorium działa w sposób zapewniający zaufanie, autorytet, rzetelność i odpowiedzialność za wynik badań przez np. zatrudnienie personelu o właściwych kwalifikacjach, stosowanie odpowiednich procedur badawczych i nadzorowanego wyposażenia pomiarowego, eliminację wpływów finansowych i komercyjnych na wyniki badań;
- d. laboratorium zapewnia zachowanie poufności i ochronę praw własności klienta np. przez umożliwienie jego uczestnictwa w charakterze obserwatora w prowadzonych na jego rzecz badaniach.

Reasumując, należy zauważyć, że w systemie zarządzania skierowanym na zgodność z normą PN EN/IEC 17025:2005 wymagania dotyczące personelu wprost nawiązują do zasad dobrej praktyki laboratoryjnej (kompetencji) i tylko w niewielkim stopniu można je odnieść do wymagań etycznych, do jakich winien się stosować personel laboratoriów sądowych.

Kodeks zawodowy biegłych sądowych – propozycje rozwiązań

Przyjmuje się, że kodeksy zawodowe powinny regulować podstawowe, najważniejsze zasady postępowania, z uwzględnieniem poszanowania godności człowieka. Kodeksy te są nie tylko środkiem do kształtowania właściwych postaw w zakresie wykonywania zawodu, ale także formą podnoszenia i ochrony prestiżu profesji. Wyróżniamy kodeksy powstające na mocy przepisów prawa, np. w zawodach prawnika czy lekarza, oraz takie, które są rezultatem swoistej „samoregulacji środowiskowej”. Podstawowym celem kodeksów jest określenie takich norm, które gwarantowałyby, że chęć osiągnięcia wyższej pozycji zawodowej nie będzie prowadziła do minimalizacji wymogów etycznych. Jest to ogólne zadanie kodeksów etycznych wynikające z coraz większej rywalizacji, konkurencji i trudności w utrzymaniu własnej pozycji w zawodzie [10].

Charakterystyczną cechą kodeksów zawodowych jest to, że ich zasady obejmują trzy płaszczyzny (relacje) odnoszące się: do podmiotu jako takiego, do współpracowników i do innych osób (klientów, pacjentów, członków korporacji zawodowej). Wynika to z uznania naczelnej zasady moralnej, jaką stanowi dostrzeżenie w każdym człowieku osoby, której należy się szacunek i o której godność należy dbać. Sposób i reguły postępowania wyznaczają „Nadrzędne wartości moralne, takie jak: dobro, prawda, wolność, równość, sprawiedliwość (...)” [11].

Największa moralna odpowiedzialność człowieka dotyczy jego samego. Także w kodeksach etycznych można znaleźć wiele odniesień do osobistego kształtowania moralnej wrażliwości. Człowiek jako istota rozumna, zdolna do poznania, może się mylić, ale zawsze w swoim postępowaniu powinna się kierować „najlepszą wolą i wiedzą”, czyli posiadać takie cnoty moralne², jak: uczciwość,

rzetelność, odpowiedzialność, odwaga, sumiennosc, wiarygodność czy ofiarnosc. Warto przypomnieć, że u Arystotelesa cnota to połowa drogi między dwiema skrajnościami: nadmiarem i niedoborem. Najlepszym rozwiązaniem jest umiar [12].

Bardzo istotna jest deklaracja zapewniająca poszanowanie godności drugiego człowieka, która powinna się wyrażać w tolerancji wobec inności drugiej osoby, ale zawsze z poszanowaniem porządku prawnego i moralnego oraz przy jednoczesnym braku akceptacji dla wszelkich przejawów korupcji. We wszystkich omawianych kodeksach wyraźnie podkreśla się, że moralnie naganna jest każda gratyfikacja, w każdej wysokości, od każdej instytucji czy osoby. Ta radykalna postawa wobec zjawiska korupcji ujawnia bezkompromisowość w dążeniu do podwyższenia standardów świadczonych usług, a jednocześnie ukazuje potrzebę właściwego rozumienia zasady solidarności. W sytuacji, gdy zauważy się błędy w postępowaniu współpracowników, należy „z należytyt taktem zwrócić się najpierw do samego zainteresowanego, a w sytuacji szczególnej skonsultować się z jego przełożonym” [13]. Na tym polega właściwie rozumiana troska o budowanie etosu zawodu, nieukrywanie problemów, ale raczej „braterskie upomnienie” lub ewentualnie zgłoszenie wyższej instancji.

W stosunku do podwładnych zachowanie sprawiedliwości i obiektywizmu stanowi moralny imperatyw, co z kolei traktować można jako kolejny przejaw respektu dla godności. W kodeksach etycznych podkreśla się takie powinności wobec innych osób, jak życzliwość oraz bezstronność (wykluczająca uprzedzenia rasowe, narodowościowe, wyznaniowe, polityczne, światopoglądowe lub wynikające z innych przyczyn). Jedynie szanując drugiego człowieka, szanując samego siebie jako człowieka [14].

Każdemu człowiekowi należy jest szacunek. Formuła ta, nazywana normą personalistyczną, wskazuje, że to człowiek ustanawia i stanowi kryterium moralnej oceny wartości działania. W praktyce oznacza to, że człowiek jest i musi być zawsze celem działania, nigdy zaś środkiem. Pod względem etycznym sytuacja, w której „cel uświęca środki”, nie jest uzasadniona. Zyskuje ona rację bytu wyłącznie wówczas, gdy celem działania jest dobro (moralne) człowieka.

Pod względem praktycznym należy zwrócić uwagę na kilka zasadniczych kwestii, które powinny znaleźć się w projekcie kodeksu etyki zawodowej biegłych. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na zapis, że biegły sądowy wydaje opinie osobiście, sumiennie, na podstawie rzetelnej wiedzy i umiejętności, oraz dąży do uzyskania wiarygodnych wyników badań. A zatem biegły nie może zatajać wyników badań, fałszować ich, przekazywać materiału dowodowego osobom trzecim lub niewłaściwie go zabezpieczać na żadnym etapie procesu badawczego. Należy również zaznaczyć, co wydaje się oczywiste, że biegły podejmuje się opracowania opinii wyłącznie w zakresie swojej specjalności i wyłącznie wtedy, kiedy może

oprzeć ją na własnej odpowiednio udokumentowanej wiedzy i doświadczeniu.

Osoba pełniąca zawód zaufania publicznego powinna także dbać o to, aby stale uzupełniać swoją wiedzę oraz doskonalić kompetencje i umiejętności zawodowe, np. przez uczestnictwo w konferencjach naukowych i szkoleniach, a także studiowanie piśmiennictwa fachowego. Poglębianie wiedzy zawodowej powinno być powiązane z dbałością o znajomość przepisów obowiązującego prawa.

Biegły ma obowiązek zachowania w ścisłej tajemnicy wszystko, czego dowiedział się o sprawie w trakcie opracowywania opinii. Nie powinien również wypowiadać się publicznie na temat realizowanej ekspertyzy. Warto w tym miejscu podkreślić potrzebę zabezpieczenia komputera lub innych środków elektronicznego utrwalania danych przed niepowołanym ujawnieniem.

Warto też zaznaczyć, że nieetyczne jest pozyskiwanie klientów w sposób niezgodny z zasadami lojalności wobec innych biegłych oraz reklamowanie swoich usług w środkach masowego przekazu. Występując publicznie (szczególnie w trakcie rozpraw sądowych), biegły nie może oceniać (deprecjonować) innych biegłych powołanych w tej samej sprawie.

Co ważne, nie do przyjęcia są wszelkie przejawy poufałości wobec przedstawicieli sądu, adwokatów i policji, które mogłyby nasuwać wątpliwości co do niezależności, obiektywizmu, bezstronności lub poczucia sprawiedliwości biegłego.

Ekspert nie może sugerować się oczekiwaniami zleceńodawcy i nie powinien dopuścić do sytuacji, w której presja zleceńodawcy lub środowiska ma wpływ na merytoryczną zawartość ekspertyzy. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów biegły ma obowiązek odmówić wykonania ekspertyzy.

Uzupełnieniem tych zapisów powinno być zalecenie obligujące biegłych do udzielania konsultacji i pomocy koleżeńskiej w zakresie posiadanych kompetencji. Kodeks nie powinien pomijać również kwestii krytyki, dyskusji i polemiki między biegłymi; wszystkie wymienione formy rozmowy należy prowadzić z przestrzeganiem zasad szacunku, rzeczowości i rzetelności.

Wnioski

Wprowadzenie kodeksów etycznych poszczególnych zawodów przyniosło wiele pozytywnych skutków. Zwiększyło zaufanie wobec przedstawicieli tych zawodów, a także przyczyniło się do uświadomienia ich samych na normy moralne. Jednak żaden kodeks nie zapewni zgodnego z zasadami etyki postępowania, jeśli osoby pracujące w danej profesji nie będą ich wymagać sami od siebie. Kodeksy etyczne mają raczej wzmacniać pożądane postawy, niż zastępować rozwiązania prawne. Zadaniem kodeksu etycznego jest nie tyle prezentowanie gotowych

rozwiązań, ile zachęcanie do refleksji nad zachowaniem własnym i innych w określonych sytuacjach. Z tego punktu widzenia opracowanie kodeksu etycznego przeznaczonego dla biegłych wydaje się celowe; może też stanowić element integrujący środowisko ekspertów, zwłaszcza że sędziowie, prokuratorzy i adwokaci takie kodeksy mają.

BIBLIOGRAFIA

1. Zbiegień-Maciąg L.: Etyka w zarządzaniu organizacją, [w:] J. Dietl, W. Gasparski, Etyka biznesu. Wyd. PWN, Warszawa 2002, s. 217.
2. Kostera M., Śliwa M.: Zarządzanie XXI wieku, Wyd. WPIA, Warszawa 2010, s. 127.
3. Sołtyszewski I., Krassowski K., Bednarek M.: Propozycje rozwiązań legislacyjnych dotyczących biegłego sądowego na tle unormowań w innych krajach. Kryminalistyka i inne nauki pomocnicze w postępowaniu karnym, red. Jerzy Kasprzak, Bronisław Młodziejowski, Print Group, Olsztyn 2009, s. 497.
4. Pismo Ministerstwa Sprawiedliwości z dnia 10.11.2010 r. do Prezesa Zarządu Stowarzyszenia Rzeczników Majątkowych.
5. Ricken F.: Etyka ogólna, Wyd. Antyk, Kęty 2001, s. 5.
6. Cieślak J., Gasparski W.: Etyczna firma. Pakiet narzędziowy dla wdrożenia standardów etycznych w małej i średniej firmie, [w:] Materiały konferencji Krajowej Izby Gospodarczej „Odpowiedzialna przedsiębiorczość w budowaniu reputacji firmy”, Warszawa, 9.03.2005.
7. Bocheński J.M.: Autorytet, [w:] Sto zabobonów. Krótki filozoficzny słownik zabobonów, Wyd. Antyk, Kęty 2008.
8. Norma PN EN ISO/IEC 17025:2005 „Ogólne wymagania dotyczące kompetencji laboratoriów badawczych i wzorcowujących”.
9. Sołtyszewski I.: Akredytacja laboratoriów sądowych, „Archiwum Medycyny Sądowej i Kryminologii”, 2010, LX, s. 308.
10. Izdebski H.: Kodyfikacja etyki w służbie publicznej – doświadczenia Kodeksu Etyki Służby Cywilnej, Dziennik nr 25 (wrzesień 2010), s. 20.
11. § 3 Kodeksu Etyki Diagnosty Laboratoryjnego z dnia 13 stycznia 2006 r.
12. Styczeń T.: Etyka, [w:] Powszechna encyklopedia filozofii, <http://www.ptta.pl/pdf/e/etyka.pdf> [dostęp: kwiecień 2013].
13. § 19 Kodeksu Etyki Diagnosty Laboratoryjnego z dnia 13 stycznia 2006 r.
14. § 2 Zbiór Zasad Etycznych Polskiego Towarzystwa Kryminalistycznego z dnia 7 grudnia 2007 r.

PRZYPISY

¹ Deontologia (*deon* – powinność) nauka o powinnościach.

² Cnota moralna jest to specyficzna trwała dyspozycja rozumu i woli człowieka, która ukierunkowuje go stale w stronę dobra moralnego. Por. T. Ślipko: Zarys etyki ogólnej, Kraków 2002, s. 390.

Streszczenie

Personel laboratoriów sądowych powinien mieć nie tylko wysokie kompetencje merytoryczne, ale przede wszystkim postępować zgodnie ze standardami zawodowymi i powszechnie obowiązującymi normami moralnymi. Fundamentem działania pracowników laboratorium jest kodeks etyki określający standardy i najlepsze praktyki popierane oraz stosowane w danej organizacji. Zdaniem autorów istnieje pilna potrzeba opracowania kodeksu etyki zawodowej biegłych sądowych z uwagi na specyfikę wykonywanych przez nich badań, odpowiedzialność moralną na nich ciążyącą oraz brak jasnych kryteriów wyboru laboratoriów wykonujących badania na rzecz organów ścigania i wymiaru sprawiedliwości.

Słowa kluczowe: Kodeks etyczny, biegły, norma PN EN ISO/IEC 17025:2005

Summary

The authors consider the need for creating the code of ethics for forensic practitioners. Adhering to ethical rules across organizations contributes to reinforcing their status, market position as well as provides for their development. In such organizations, the staff members do not only possess a high level of competence, but they also follow professional standards and universally accepted moral rules, e.g. honesty or accountability. The implementation of the code of ethics could also constitute an important element of the management system in line with PN EN ISO/IEC 17025:2005

It should be noted that code of ethics plays only advisory and controlling functions. None of the codes will guarantee that their principles will be followed, if employees themselves do not live up to those rules.

Keywords: Code of ethics, expert witness, PN EN ISO/IEC 17025:2005 standard